

无忧信息快报

热点关注 2013年6月刊
Web: <http://research.51job.com>

内部培训师的甄选与管理



随着企业员工培训成本的不断增长，越来越多的企业在实践的过程中对内部培训在人员培养与培训成本控制方面的作用越来越关注。内部培训师作为企业内部培训的重要资源之一，其优势主要有：（1）任用成本较低；（2）培训更具有针对性和适用性；（3）培训效果的影响具有可持续性。对企业来讲，可从以下几点着手，做好内部培训师的甄选与管理，从而更充分的发挥内部培训师的作用。



1、鼓励员工的积极参与

企业要充分调动员工参与的积极性，第一，要争取公司领导层的支持。第二，制定《内部培训师管理制度》，明确规定内部培训师的甄选流程、任职资格，以及相应的奖励制度等，用制度来保护内部培训师的利益。第三，做好宣传工作，如可以通过布置企业内部培训文化墙、组织企业培训文化宣传周等活动、成立内部培训师俱乐部等措施，鼓励员工的积极参与。

2、制定规范的甄选标准

对于企业来讲，一个好的培训师应具备以下基本条件，（1）性格开朗，热爱培训工作，有明确积极的授课意愿。（2）有一定的授课或演讲技巧，以及良好的沟通表达和应变能力。（3）具有一定的课程设计、课堂掌控、课程方案配置、训练指导等能力。

除了以上基本条件外，对于内部培训师的甄选，还要注意以下两点：（1）企业内部培训师的甄选应在科学的培训需求分析基础上进行，综合考虑企业整体的课程体系设计。（2）对于大部分企业来讲，内部培训师应以兼职为主，从而能够更好的使培训内容与企业的实际工作相结合，增强培训的实践性与有效性。

3、建立专业的培养体系

由于内部培训师普遍在授课技巧等方面存在着一定不足。对此，一方面，企业可通过组织相关的培训或交流会，促进内部培训师在培训礼仪、授课技巧等方面的改善与进步；另一方面，有条件的企业可鼓励内部培训师参加一些外部的新技术或新知识的培训，使其掌握更多的先进理念。

4、实施有效的激励措施

企业只有通过合理的激励机制，将物质激励与非物质激励措施相结合，才能充分调动内部培训师的培训积极性，发挥其在企业培训工作中的重要作用。

在物质激励上，一方面，可通过支付课时费、资料费、培训津贴或根据培训效果发放相应的奖金等；另一方面，可提供活动经费，或不定期组织相关活动，如旅游、内部培训师沙龙或茶话会等，既有利于内部培训师集中交流培训经验，也能有效激发其积极性。

在非物质激励上，一方面，可通过精神激励的方式，如颁发聘书、定期评选优秀内训师并授予荣誉称号等；另一方面，还可通过职业发展方面的激励，如给予更多的外部培训机会，以及相应的职业晋升通道等。

另外，企业还应当做好对内部培训师的评估与考核，以帮助他们及时发现自身的缺点和不足，不断提高培训水平。当然，也并非所有的培训都适合由内部培训师进行，企业应在做好培训需求分析的基础上，选择合适的培训师及培训方法，从而真正提高培训的效果。

关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业提供涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

如需了解更多调研报告，请拨打：**021-61601888-8855**；或登录我们的网站：<http://research.51job.com>